

Was nutzt berufliche Weiterbildung? Befunde aus aktuellen empirischen Untersuchungen

Schreiber, Norbert

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schreiber, N. (1998). Was nutzt berufliche Weiterbildung? Befunde aus aktuellen empirischen Untersuchungen. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 21(1), 29-47. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-36808>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Was nutzt berufliche Weiterbildung?

Befunde aus aktuellen empirischen Untersuchungen

Norbert Schreiber

1 Einleitung

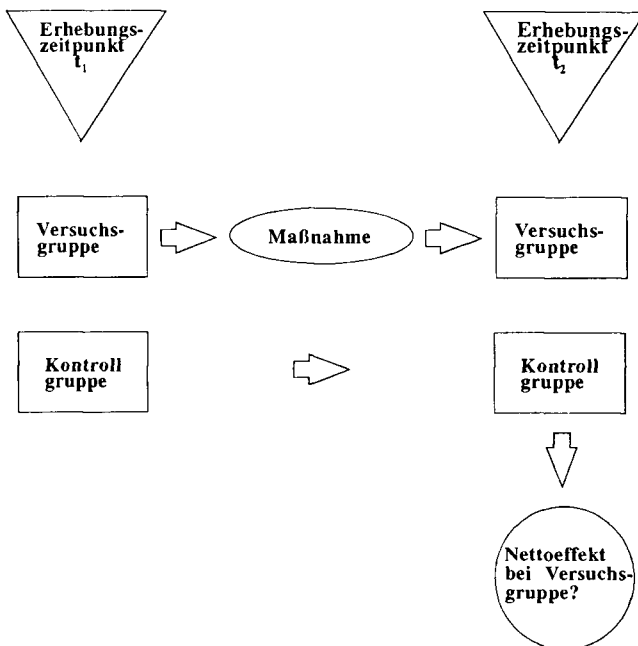
Jahr für Jahr werden in Deutschland einige Milliarden für berufliche Weiterbildung ausgegeben. In einer Bestandsaufnahme für das FORCE-Programm der EU schätzte das Bundesinstitut für Berufsbildung die Gesamtaufwendungen für 1991 auf 85,9 Milliarden DM (vgl. Alt et al. 1994, S. 79). In dieser Summe enthalten sind die Ausgaben der Betriebe, der Öffentlichen Hand, der Bundesanstalt für Arbeit und die privaten Aufwendungen der Weiterbildungsteilnehmer. Angesichts des nicht unbeträchtlichen Aufwands erstaunt es, daß empirisch nur selten der Frage nachgegangen wird, inwieweit sich diese Investitionen rentieren (vgl. Reischmann 1993). Hat also, so soll im folgenden gefragt werden, die berufliche Weiterbildung für die Teilnehmer einen nachweisbaren Nutzen?

Der folgende Bericht beschäftigt sich zunächst mit erhebungstechnischen Problemen bei der Ermittlung von Weiterbildungseffekten und stellt dann Befunde aus aktuellen empirischen Untersuchungen vor. Die Darstellung konzentriert sich auf Studien, die für größere Bevölkerungsgruppen und die Situation in Deutschland repräsentativ sind. Hinzu kommen Erhebungen, die sich mit den Auswirkungen spezieller Weiterbildung - geregelte Aufstiegsfortbildung, Fortbildung und Umschulung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz - befassen. Kleinere Fallstudien - beispielsweise zu innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen - wurden nicht berücksichtigt. (Eine gut dokumentierte Fallstudie zur Wirksamkeit innerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen ist etwa die Arbeit von Götz (1993). Sie befaßt sich mit fachspezifischer Weiterbildung im Bankwesen und mit EDV-Kursen in der Automobilindustrie).

2 Wie können Weiterbildungseffekte erfaßt werden?

Es gibt verschieden Möglichkeiten, Wirkungen und Nutzen von Weiterbildung empirisch festzustellen. Als besonders effektives Verfahren wird in der Methodenliteratur ein experimentelles Untersuchungsdesign vorgeschlagen, wenn es um den Nachweis diverser Einflüsse geht (vgl. z. B. Diekmann 1995; Noelle-Neumann/Petersen 1996). Dabei ist nach naturwissenschaftlichem Vorbild der Versuchsgruppe eine strukturell gleiche oder wenigstens sehr ähnliche Kontrollgruppe gegenüberzustellen, die nicht mit einem bestimmten Ereignis - hier: einer Weiterbildungsmaßnahme - konfrontiert wurde (Abbildung 1).

Abb.1: Experimentelles Untersuchungsdesign zur Erfassung von Weiterbildungseffekten



Beide Gruppen werden mindestens zu zwei Zeitpunkten - einmal vor und nach der Intervention - beobachtet. Die im Vergleich mit der Kontrollgruppe charakteristischen (signifikanten) Veränderungen bei der Versuchsgruppe können als Maßnahmeneffekte angesehen werden. Unter "Nettoeffekt" sind hier die Merkmalsveränderungen zu verstehen, die im Zeitverlauf nur bei der Versuchsgruppe auftreten. Bei den übrigen Veränderungen, welche sich auch bei der Kontrollgruppe zeigen, wird angenommen, daß diese

nicht durch eine bestimmte Maßnahme, sondern durch allgemeine andere Einflüsse verursacht wurden.

In der Forschungspraxis dominieren allerdings andere Verfahren, wenn Weiterbildungseffekte zu analysieren sind. Das experimentelle Untersuchungsdesign mit Versuchs- und Kontrollgruppe sowie mindestens zwei Beobachtungszeitpunkten ist - nicht zuletzt aus forschungsökonomischen Gründen - eher die Ausnahme als die Regel (vgl. z. B. Kasperek/Koop 1991). Häufig werden die Maßnahmewirkungen einzig aus der subjektiven Sicht der Teilnehmer nach Abschluß ihrer Weiterbildung untersucht (vgl. z. B. Bardeleben et al. 1996; BMBF 1992; BMBF 1996; DIHT 1993). Die Beteiligten sollen dabei selbst einschätzen, was die Maßnahmen bewirkt haben und welchen Nutzen sie hatten. Diese Einschätzungen der Weiterbildungsteilnehmer beziehen sich oft auf eher kurzfristige Effekte, weil die jeweiligen Maßnahmen nicht sehr weit vom Befragungszeitpunkt entfernt stattgefunden haben.

In der Lebensverlaufsfor schung kommen andere Erhebungstechniken zum Einsatz (vgl. z. B. Becker 1991, 1993; Tuijnman 1992). Es werden - entweder retrospektiv oder aktuell zu verschiedenen Zeitpunkten - berufsbiographische Daten gesammelt und mit dem Weiterbildungsverhalten in Beziehung gesetzt. Eine Art Kontrollgruppe bilden dann diejenigen, welche nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Die Besonderheiten in den Berufsverläufen der Weiterbildungsaktiven können als Wirkungen von Weiterqualifizierung interpretiert werden.

Detaillierte Daten zu Lebensverläufen bieten die Möglichkeit, spezielle multivariate Analyseverfahren anzuwenden, die sich nicht nur auf wenige einzelne Zeitpunkte beziehen, sondern viele verschiedene Phasen berücksichtigen.¹ Der Lebenslauf wird dazu in unterschiedliche Episoden mit einer bestimmten zeitlichen Verweildauer gegliedert. So können Episodensequenzen wie etwa Bildungsverläufe oder Berufskarrieren rekonstruiert werden. Das statistische Verfahren der "Ereignisanalyse" stellt nun Modelle und Schätzverfahren bereit, um die Wahrscheinlichkeit des Wechsels von einem biographischen Zustand in den anderen zu berechnen (vgl. Becker 1993; Diekmann 1995; Diekmann/Mitter 1990). Unter diesem Aspekt kann die positive Wirkung beruflicher Weiterbildung darin bestehen, die Chancen zu verbessern, entweder bei Arbeitslosigkeit wieder eine Beschäftigung zu finden oder die Stellung im Beschäftigungssystem zu sichern oder aber beruflich aufzusteigen.

Bei Wirkungsuntersuchungen ist es immer eine entscheidende Frage, zu welchem Zeitpunkt Effekte festgestellt bzw. - technischer formuliert - gemessen werden. Im Prinzip

¹ Ein "technisches" Problem besteht darin, daß Lebensverlaufsdaten durch Befragungen niemals komplett erhoben werden können. Es fehlen die mehr oder minder langen Zeiträume bis zum Lebensende. Man spricht in diesem Zusammenhang von "zensierten" Daten, bei denen die Beobachtung zum Befragungszeitpunkt abbricht. Diese Besonderheit des Datenmaterials muß bei den entsprechenden multivariaten Verfahren berücksichtigt werden.

ist es wünschenswert, sowohl kurzfristige als auch langfristige Wirkungen zu ermitteln. Dabei befindet sich die Forschung allerdings methodisch in einem Dilemma. Kurzeffekte können relativ zuverlässig konstatiert werden, sagen aber noch nichts über die langzeitigen Folgen aus. Nachhaltige Wirkungen sind mit zunehmendem zeitlichen Abstand von den Maßnahmen immer schwerer zu identifizieren, weil die Zahl der möglichen anderen Einflußfaktoren ständig größer wird. Zu denken ist hinsichtlich der beruflichen Effekte etwa an die gesamtwirtschaftliche Entwicklung, die Situation auf dem Arbeitsmarkt oder die kohortenspezifischen Karrierechancen (vgl. Blossfeld 1990).

3 Ergebnisse aus aktuellen Untersuchungen

Die folgende Analyse bezieht sich auf empirische Untersuchungen zu den Effekten organisierter beruflicher Weiterbildung in Form von Kursen oder Lehrgängen. Dabei geht es speziell um die Frage: Welchen Nutzen hat die Weiterqualifizierung für die Weiterbildungsteilnehmer? Die Studien verwendeten unterschiedliche Erhebungstechniken, nutzten verschiedene Datenarten - subjektive Einschätzungen der Maßnahmeteilnehmer oder quasi-objektive Fakten - und wandten verschiedene statistische Analyseverfahren an.

Die folgende Darstellung ist nach Institutionen gegliedert, so daß zugleich deutlich wird, welche Einrichtungen sich in Deutschland mit Weiterbildungswirkungen befassen und bei welchen Stellen gegebenenfalls weitere Informationen erhältlich sind. Den thematisch relevanten Forschungseinrichtungen hinzuzufügen wäre das Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) in Köln. Es befaßte sich in einer groß angelegten Untersuchung mit "Weiterbildungsabstinenz" und der Frage, unter welchen Bedingungen die individuellen Kosten-Nutzen-Erwägungen eher gegen eine (freiwillige) Beteiligung an organisierter beruflicher Weiterbildung sprechen (vgl. Bolder 1994).

3.1 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF)

Das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) des BMBF - begonnen durch das frühere Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft - bietet seit 1979 in regelmäßigen zeitlichen Abständen Daten zum beruflichen und allgemeinen Weiterbildungsverhalten der 19- bis 64jährigen Deutschen. Bei der Erhebung im Jahr 1991 wurde erstmals in standardisierter Form nach Wirkungen der beruflichen Weiterbildung gefragt (vgl. BMBW 1992). Die Einschätzungen beziehen sich auf die in den letzten 12 Monaten absolvierten Maßnahmen, also auf kurzfristige Effekte.

23 % der Weiterbildungsteilnehmer gaben an, durch die berufliche Weiterbildung sei ihr Arbeitsplatz sicherer geworden. 16 % konnten ganz allgemein berufliche Verbesserungen feststellen und 5 % hatten aufgrund der Maßnahmen in der Zwischenzeit

eine neue Stelle gefunden. Dem stehen allerdings fast 60 % der Weiterbildungsaktiven gegenüber, welche bis zum Befragungszeitpunkt so gut wie keine beruflichen Veränderungen wahrgenommen haben.

1995 wurde die Umfrage erneut durchgeführt (vgl. BMBF 1996). Die Angaben bezogen sich auf die Weiterbildungsaktivitäten des Jahres 1994. Von den Teilnehmern beruflicher Maßnahmen waren 63 % der Ansicht, die Kurse hätten viel bis sehr viel zur Verbesserung der beruflichen Kenntnisse genutzt. 29 % entschieden sich für die Vorgabe "einiges" und lediglich 5 % konnten nur einen geringen oder (noch) keinen Nutzen feststellen.

Von konkreten Veränderungen im Beruf berichteten wie in der vorigen Erhebung deutlich weniger Befragte. 25 % registrierten recht allgemein berufliche Verbesserungen und 5 % hatten durch die Weiterbildung eine neue Stelle gefunden. Bei 70 % hatten sich die Maßnahmen bisher weder in der einen noch in der anderen Form beruflich ausgewirkt. Die Autoren fassen das Ergebnis so zusammen: "Der Nutzen von Weiterbildung wird durchweg als sehr hoch eingeschätzt. (...) Bezogen auf 'härtere' Indikatoren, die konkrete berufliche Verbesserungen betreffen, weist die BSW-Erhebung dagegen niedrigere Werte aus" (BMBF 1996, S. 325).

3.2 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Das BIBB-Projekt "Individuelle Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung" konzentrierte sich auf die Ausgaben für berufliche Weiterqualifizierung im Jahr 1992 (vgl. Bardeleben et al. 1996). Die Erhebung bezieht sich, wie das Berichtssystem Weiterbildung des BMBF, auf die letzten 12 Monate vor der Befragung. Die Weiterbildungsteilnehmer wurden außerdem um eine Kosten-Nutzen-Bilanz gebeten und in standardisierter Form gefragt, inwieweit sie ihre Weiterbildungsziele erreicht haben.

Im Verhältnis zum finanziellen sowie zeitlichen Aufwand beurteilten 17 % der westdeutschen Teilnehmer den Nutzen der Weiterbildung als sehr hoch und 43 % als hoch. Für die neuen Bundesländer sind die Vergleichswerte mit 11 % bzw. 37 % allerdings niedriger. In beiden Teilgruppen stellte lediglich jeder zehnte Befragte nur einen geringen oder (noch) gar keinen Nutzen fest.

Als hauptsächliches Ziel ihrer beruflichen Weiterbildung nannten in Westdeutschland 38 % die Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit, 15 % eine interessantere und anspruchsvollere Tätigkeit und 14 % bessere Aufstiegschancen. In Ostdeutschland dominierten die Ziele, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden (28 %), mehr Arbeitsplatzsicherheit zu erreichen (20 %) oder die berufliche Leistungsfähigkeit zu erhöhen (20 %). Die Ergebnisse zeigen, daß es sowohl in den alten wie den neuen Bundesländern kein vorrangiges Weiterbildungsziel ist, eine höhere berufliche Position oder ein besseres Einkommen zu erreichen. Es geht in erster Linie darum, die eigenen Qualifikationen auf einem relativ hohen Niveau zu halten (Westdeutschland) oder auf die Dauer einen eini-

germaßen sicheren Platz im Beschäftigungssystem zu finden (Ostdeutschland). Entsprechendes berichtet auch Bolder (1994) über die Beweggründe von Weiterbildungsteilnehmern in den neuen Bundesländern: "Daß die Sicherung der Qualifikationen im Osten angesichts ihrer massenhaften Entwertungen das dominante Motiv für Weiterbildungsteilnehmer ist, bestätigt die Bedeutung des Zielsyndroms 'Facharbeitsplatz-Sicherheit'" (1994, S. 208).

Gemessen an ihren Weiterbildungszielen gaben bei der BIBB-Befragung im Westen 36 % und im Osten lediglich 23 % an, sie hätten die Ziele bis jetzt völlig erreicht. Mit anderen Worten: Es ist kurze Zeit nach einer beruflichen Weiterbildung die Regel, daß die Erwartungen, die mit einer bestimmten Maßnahme verbunden waren, in der aktuellen beruflichen Situation noch nicht völlig eingelöst sind. Für die Mehrheit bleibt eine mehr oder minder große Diskrepanz zwischen den Zielsetzungen und den Effekten bestehen. Vor dem Hintergrund dieser beträchtlichen Divergenz fällt die individuelle Nutzenbilanz eher zu gut aus.

Die Weiterbildungsziele wurden aus Sicht der Teilnehmer noch am häufigsten dann erreicht, wenn es sich um eine betriebliche Maßnahme handelte oder wenn beabsichtigt war, die berufliche Leistungsfähigkeit zu verbessern. Bei der beruflichen Weiterbildung in privater Initiative lassen die gewünschten Effekte länger auf sich warten. Verhältnismäßig schnell machen sich hingegen Maßnahmen bezahlt, die vom Arbeitgeber selbst veranlaßt worden sind.

3.3 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB)

Das IAB untersucht fortlaufend die Effekte der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU) im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes (vgl. Blaschke et al. 1992; Blaschke/Nagel 1995). Die hohen öffentlichen Ausgaben für diese Form der Weiterbildung haben zu einem verstärkten Interesse - nicht zuletzt des Bundesrechnungshofs - an Erfolgskontrollen geführt. Im Mittelpunkt der Wirkungsuntersuchungen des IAB steht die Frage, ob die Arbeitslosigkeit speziell durch die genannten Maßnahmen abgebaut werden kann. Das Institut hat mit verschiedenen Methoden und mittels verschiedener Datensätze (z. B. Daten der Sozialversicherung) zu klären versucht, ob Maßnahmeteilnehmer leichter wieder Arbeit finden als Nichtteilnehmer. Ein methodisches Grundproblem dieser Erfolgskontrolle besteht darin, der Gruppe der FuU-Teilnehmer eine strukturell gleiche oder zumindest sehr ähnliche Vergleichsgruppe von Nichtteilnehmern gegenüberzustellen, damit die spezifische Wirkung dieser Maßnahmen zweifelsfrei nachgewiesen werden kann.

Die unter recht strengen Kontrollbedingungen durchgeführte Studie von Kasperek und Koop (1992) zeigt - allerdings nur in einer Fallstudie für Hamburg -, daß FuU-Maßnahmen einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben signifikant begünstigen. Blaschke

et al. (1992) machen allerdings darauf aufmerksam, daß bei der Erfolgskontrolle auch die jeweiligen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden müssen. Mit anderen Worten: Bei andauernd hoher Arbeitslosigkeit wie zur Zeit muß der Erfolg von FuU-Maßnahmen an einem anderen Maßstab gemessen werden als zu Zeiten, wo viele Arbeitsplätze angeboten werden. Was unter schwierigen Bedingungen als großer Effekt anzusehen ist, kann bei einer guten wirtschaftlichen Lage vielleicht nur ein mäßiges Ergebnis sein.

Das IAB hat die Wirkungsuntersuchungen fortgeführt, kann aber zur Zeit noch nicht mit völlig zufriedenstellenden Kontrollgruppen arbeiten (vgl. Blaschke/Nagel 1995). Somit bleibt die grundsätzliche Frage unbeantwortet: Was wäre geschehen, wenn die Zielgruppe nicht an FuU-Maßnahmen teilgenommen hätte? Hätte die Wiedereingliederung in das Beschäftigungssystem nicht auch ohne entsprechende Weiterbildung erreicht werden können? Die vom IAB durchgeführten multivariaten Analysen (logistische Regressionen) machen zumindest deutlich, daß der Eingliederungserfolg - hier bezogen auf den Erwerbsstatus sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme - von relativ unabhängig voneinander wirksamen Faktoren abhängt (vgl. Blaschke/Nagel 1995):

- bestimmten individuellen Merkmalen der Teilnehmer,
- der Maßnahmeart und
- der regionalen Arbeitsmarktsituation.

Geringere Chancen, wieder Arbeit zu finden, haben im allgemeinen ältere und schon länger arbeitslose Maßnahmeteilnehmer sowie solche ohne qualifizierte Berufsausbildung (Angelernte). Bei den (kurzfristigen) Effekten macht es außerdem einen Unterschied, ob es sich um eine betriebliche Einarbeitung, eine Anpassungsfortbildung oder eine Umschulung handelte. Unterschiedliche Maßnahmeeffekte zeigen sich wegen der nicht einheitlichen regionalen Arbeitsmarktlage schließlich zwischen alten und neuen Bundesländern sowie auch innerhalb des alten Bundesgebiets.

Die Forscher des IAB ziehen aus ihren Analysen folgende Schlußfolgerungen: "Für das Globalziel 'Bekämpfung der Arbeitslosigkeit' eignet sich FuU nur in dem Umfange, wie es in der Region ausgesprochen strukturelle Arbeitslosigkeit, d. h. ein Auseinanderklaffen von Anforderungen in offenen Stellen und den Qualifikationen der Arbeitslosen (...) gibt. Und qualitativ höchststehende Qualifizierungsmaßnahmen schaffen nicht gleichzeitig die passenden Arbeitsstellen" (Blaschke/Nagel 1995, S. 212). Unabhängig von der Wirksamkeit im Sinne einer Wiedereingliederung ins Erwerbsleben dürfe aber ein wichtiger Effekt von Weiterbildung nicht vergessen werden, "daß die Teilnehmer am Lernen gehalten werden oder gar erst zum Lernen zurückgeführt werden (...), daß die Teilnehmer ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse tatsächlich verbessern können" (Blaschke/Nagel 1995, S. 212). Mit anderen Worten: Weiterqualifizierung kann nicht nur unabhängig von einer - vielleicht nur kurzfristigen - aktuellen Nachfrage am Arbeitsmarkt das eigene Qualifikationsniveau verbessern, sondern auch dazu beitragen, qualifizierbar im Sinne von lernfähig zu bleiben.

3.4 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Sozioökonomisches Panel (SOEP)

Im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) des DIW wird gelegentlich nach dem beruflichen Weiterbildungsverhalten gefragt. Diese Längsschnittuntersuchung wurde 1984 mit über 12.000 Befragten gestartet und ist mittlerweile auf die neuen Bundesländer ausgeweitet worden (vgl. Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel 1993). Beim SOEP werden alle Haushaltsmitglieder der Stichprobe ab 16 Jahre jährlich erneut nach grundlegenden sozioökonomischen Daten, beispielsweise Erwerbsbeteiligung, Einkommen, Wohnsituation, beruflicher und regionaler Mobilität, gefragt, um Basisinformationen zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland zu gewinnen.²

Behringer (1996) vom DIW untersuchte mit Daten des SOEP, wie Weiterbildungsteilnehmer den Nutzen ihrer Maßnahmen beurteilen und ob sich faktisch Veränderungen im Berufsleben ergeben haben. Die Analyse bezieht sich auf 20- bis 65jährige, die in den letzten drei Jahren weiterbildungsaktiv waren. Der berufliche Nutzen der Weiterbildung wird subjektiv als besonders groß eingeschätzt, wenn

- die Maßnahmen der Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz galten oder für den beruflichen Aufstieg qualifizierten,
- der Arbeitgeber die Teilnehmer finanziell oder durch Freistellung bei ihrer Weiterbildung unterstützte und wenn
- durch die Maßnahmen Zertifikate erworben wurden, welche auch bei Bewerbungen verwendet werden könnten.

Wird nun die berufliche Entwicklung der Weiterbildungssaktiven mit jener von Nichtteilnehmern verglichen, zeigen sich zwischen dem Befragungszeitpunkt vor der Weiterqualifizierung (1988) und drei Jahre später keine gravierenden Unterschiede zwischen beiden Gruppen. 18 % der Teilnehmer hatten zwischenzeitlich eine höhere berufliche Position erreicht gegenüber 16 % der Nicht-Teilnehmer. Beim Bruttostundenverdienst lauten die Vergleichswerte 30 % bzw. 25 % (Kontrollgruppe). Meistens hat es sowohl bei den einen wie den anderen keine großen beruflichen Veränderungen gegeben.

Interessant ist nun der Vergleich zwischen individuellen Nutzen-Einschätzungen und faktischen beruflichen Veränderungen. "Die subjektive Bewertung des Nutzens der Weiterbildung, die für den Großteil der Weiterbildungsteilnehmer positiv ausfiel, findet zumeist nicht das erwartete Gegenstück in entsprechenden Veränderungen der objektiven Nutzenindikatoren" (Behringer 1996, S.101). Die Autorin stellt deshalb die Frage, ob nicht häufig eine "Nutzenillusion" gepflegt wird oder ob das methodische Instrumentarium nicht

² Das SOEP wird wegen seines ziemlich einzigartigen Datenmaterials sehr rege von Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlern für Sekundäranalysen genutzt. Dies gilt speziell auch für das Thema Wirkungen von Weiterbildung (vgl. die Forschungsdokumentation des IAB 1996).

taugt, um möglicherweise sehr feine positive Veränderungen der beruflichen Situation zu erfassen.

Für beide Annahmen sprechen triftige Gründe. Zum einen ist auch durch andere Studien belegt, daß der Nutzen beruflicher Weiterbildung gerne höher bewertet wird, als dies die faktischen Veränderungen (vgl. BMBF 1996) bzw. die Realisierung der gesteckten Weiterbildungsziele (vgl. Bardeleben et al. 1996) erwarten lassen. Zu diesem Mißverhältnis könnte beitragen, daß Weiterbildung in der Bevölkerung eine hohe Wertschätzung genießt (vgl. BMBF 1996; Bolder 1994) und daß dementsprechend das individuelle Einverständnis eines faktisch geringen Nutzens eine erhebliche "kognitive Dissonanz" (Festinger) bewirken würde.

Zum anderen spricht aber auch einiges für die These, daß die Weiterbildungsaktiven den Wert ihrer Fortbildung nicht alleine und nicht in erster Linie daran messen, ob sich Einkommen oder berufliche Position nach den Maßnahmen wesentlich verbessert haben. So wurde der hauptsächliche Nutzen von den (westdeutschen) Befragten des SOEP darin gesehen, daß sie die Kenntnisse für ihre berufliche Tätigkeit weiter ausbauen konnten. Entsprechende Ergebnisse zeigten sich, als Weiterbildungsteilnehmer in den alten Bundesländern nach ihren wichtigsten Weiterbildungszielen gefragt wurden (vgl. Bardeleben et al. 1996). Es ging meistens gar nicht in erster Linie um eine höhere Position und noch seltener um mehr Geld, sondern eher darum, das berufliche Qualifikationsniveau zu verbessern (entsprechend auch Bolder 1994).

Schließlich ist bei der individuellen Nutzenbilanz zu berücksichtigen, daß für die Einschätzungen nicht nur aktuelle Veränderungen, sondern auch bestimmte Zukunftserwartungen - z. B. hinsichtlich besserer Arbeitsmarktchancen - eine Rolle spielen können. In diese Richtung weisen auch die Bilanzierungen von Stipendiaten der "Begabtenförderung berufliche Bildung" des BMBF, welche den Nutzen der absolvierten Maßnahmen hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft signifikant höher beurteilten als ihren Wert für die aktuelle Berufsarbeit (vgl. Fauser/Schreiber 1996, S. 358).

Die Daten des SOEP wurden auch von Ökonomen der Universität Frankfurt zur Beantwortung der Frage genutzt, ob berufliche Weiterbildung dazu beiträgt, Phasen der Arbeitslosigkeit schneller zu überwinden (vgl. Hujer et al. 1996, 1997a, 1997b). Die Analyse bezieht sich auf westdeutsche Befragte und einen Beobachtungszeitraum von Mitte der achtziger bis Mitte der neunziger Jahre. Die erste Studie kommt zu dem Ergebnis, daß die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nur eine kurzfristige, aber keine langzeitige Wirkung hat. "Our main results show that training does have a significant short term effect of reducing unemployment duration but this effect does not persist in the long run" (Hujer et al. 1997a, S. 2). Nur eine relativ "frische" Fortbildung verbessert danach die Chance, wieder Arbeit zu finden. Frühere Weiterbildungen erbringen demgegenüber statistisch keinen erkennbaren Effekt.

In der zweiten Studie mit Daten des SOEP, bei der versucht wurde, mit "Matching-Techniken" im Berechnungsmodell eine adäquate Kontrollgruppe zu bilden, zeigt sich

hingegen ein etwas anderes Bild. "Our results indicate, that training raises the transition rate of unemployed into employment in the short as well as in the long run" (Hujer et al. 1997b). Auch frühere Maßnahmen wirken sich demnach positiv auf die Chancen aus, wieder einen Arbeitsplatz zu erhalten. Als einen Grund dafür vermuten die Autoren, durch ihre Weiterbildungsteilnahme könnten sich die Bewerber besser gegenüber anderen Arbeitslosen profilieren, die sich nicht weiterqualifiziert haben (vgl. Hujer et al. 1997b, S. 24).

3.5 Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (MPI)

Aus dem MPI stammt eine für Deutschland wohl einzigartige Untersuchung, in der unter anderem versucht wurde, die langfristigen Folgen beruflicher Weiterbildung zu bestimmen (vgl. Becker 1991, 1993). Die Studie ist im Teilprojekt "Lebensverlauf und Wohlfahrtsentwicklung" des ehemaligen DFG-Sonderforschungsbereichs 3 (Frankfurt/Mannheim) begonnen und ab 1983 am MPI fortgeführt worden (vgl. Brückner 1990). Hierbei wurden verschiedene Geburtskohorten - Altersjahrgänge - detailliert zu ihrem bisherigen Lebenslauf, ihrer beruflichen Entwicklung sowie zu ihrer beruflichen Weiterqualifizierung befragt.

Ein bedeutsames Ergebnis der Lebensverlaufsuntersuchung ist, daß berufliche Weiterbildung einen "Kumulationseffekt" hat. Je öfter und je länger jemand bereits an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hat, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß er oder sie später wieder Kurse absolviert (vgl. Becker 1991).³ Diese Kumulierung hat bildungs- und beschäftigungspolitisch gesehen die unerwünschte Folge, daß sich die Wissenskluft zwischen Weiterbildungsteilnehmern und -abstinenten im Lebensverlauf zunehmend vergrößert, sofern nicht auf andere Weise - beispielsweise autodidaktisch oder durch Lernen am Arbeitsplatz - neue berufliche Kenntnisse erworben werden.

Bei anderen Wirkungen kommt die Studie zu differenzierten Ergebnissen. Berufliche Weiterbildung "an sich" begünstigt nicht unbedingt das berufliche Fortkommen. Aber sie mindert das Risiko eines beruflichen Abstiegs bzw. verzögert diesen (vgl. Becker 1993). Deutlich größere Aufstiegschancen zeigen sich in der Regel erst dann, wenn es sich um zertifizierte und eher länger dauernde Maßnahmen (beispielsweise der Aufstiegsfortbildung) gehandelt hat.⁴ Die Effekte sind allerdings nach Geschlecht signifikant unter-

³ Die Grundlagen des speziellen multivariaten Analyseverfahrens werden bei Diekmann und Mitter (1990) beschrieben.

⁴ Zu diesem Befund wäre allerdings eine kohortenspezifische Differenzierung erforderlich gewesen. Es ist zumindest nicht unplausibel anzunehmen, daß der Wert von Weiterbildungszertifikaten zeitabhängig ist. Der Nutzen einer Meisterprüfung etwa hängt auch davon ab, wie viele Meister aktuell gefragt sind und ob es einen Engpaß bei Meistern oder eine "Meisterschwemme" gibt.

schiedlich. Bei Männern erhöht Weiterqualifizierung mit Zertifikat die Chancen für einen beruflichen Aufstieg innerhalb des Betriebes und führt häufiger dazu, daß sie durch einen Betriebswechsel beruflich vorwärts kommen. Bei Frauen hingegen steigert eine zertifizierte Fortbildung lediglich - aber immerhin - die innerbetrieblichen Karrierechancen. Bei Betriebswechseln zeigen sich demgegenüber keine Unterschiede gegenüber Frauen ohne Weiterbildungsabschluß. Dies könnte - darauf weist Becker allerdings nicht hin - auch dadurch verursacht sein, daß Frauen ortsgebundener sind, während Männer eher auch andernorts eine Arbeit annehmen, wenn sich dort eine Karrierechance bietet.

3.6 Humboldt-Universität Berlin, Lehrstuhl für Bildungssoziologie

Die Untersuchung von Artur Meier und Mitarbeiterinnen (1997) bezieht sich ausschließlich auf berufliche Weiterbildung in den neuen Bundesländern und dabei speziell auf Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU) im Rahmen des Arbeitsförderungs-gesetzes (AFG). Die Studie gliedert sich in einen quantitativen und qualitativen Analyseteil. Schriftlich standardisiert befragt wurden über 2.000 arbeitslose Maßnahmeteilnehmer in sechs Regionen mit unterschiedlicher Wirtschaftsstruktur. Außerdem sind 29 narrative Interviews durchgeführt und qualitativ ausgewertet worden (vgl. Böhmer 1997).

Die meisten befragten Maßnahmeteilnehmer zeigen während der Kurse - wie auch die interviewten Experten der zuständigen Arbeitsämter überwiegend berichten - eine hohe Weiterbildungsmotivation; nur wenige halten die Maßnahmen ausdrücklich für nutzlos. Im Vordergrund der Teilnahmemotive steht der Wunsch nach erweiterter beruflicher Qualifizierung, hier speziell nach dem Erwerb neuer beruflicher Kenntnisse, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Allerdings rechnet die Mehrheit der Befragten nicht damit, daß sie im Anschluß an die Lehrgänge schnell wieder Arbeit finden wird. Immerhin 40 % halten es eher für wahrscheinlich, daß sie weiter arbeitslos bleiben werden.

60 % der Weiterbildungsteilnehmer sind der Meinung, die Kurse seien über das rein Berufliche hinaus auch persönlich nützlich. Dieses Ergebnis macht darauf aufmerksam, daß der Wert beruflicher Weiterbildung nicht allein am Nutzen für das Berufsleben gemessen werden muß. Auch persönliche Entwicklungsziele können als Bewertungsgesichtspunkte dienen. Nach den Befragungsergebnissen hat die Teilnahme an AFG-Maßnahmen für den einzelnen noch andere Funktionen. Sie kann eine "Übergangslösung" sein, weil entweder aktuell oder auf die Dauer keine realistischen Chancen bestehen, wieder Arbeit zu finden. Die Teilnahme an FuU kann ferner der finanziellen Absicherung dienen oder schließlich auch aktuell in der Lerngruppe sozial-kommunikative Bedürfnisse befriedigen.

Böhmer (1997) kommt auf der Basis der qualitativen Interviews zu folgendem Befund: "Bei der Auswertung der biographischen Interviews konnten wir feststellen, daß es nicht unbedingt zu einem Motivationsverlust infolge geringer Wiedereingliederungs-chancen kommen muß. Es ist auch häufig der Fall, daß sich motivationsfördernde Ziele

verschieben und nicht mehr im Bereich der Hoffnung auf eine neue Stelle liegen. Oftmals verlagern vor allem Frauen in beruflicher Weiterbildung ihre Intentionen in den Bereich der qualitativ unabhängigen Bewertungen; nicht mehr die Chance auf einen Arbeitsplatz, sondern das Bestehen der Prüfung oder der Kontakt zu anderen scheint dann die Teilnahme für die Einzelne zu legitimieren" (1997, S. 143).

Vordem Hintergrund der schlechten Arbeitsmarktlage und Beschäftigungsaussichten in den neuen Bundesländern konstatieren Meier et al. (1997) eine "Funktionsverlagerung" der nach dem AFG öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung. "Tendenziell läßt sich festhalten, daß, je weniger sich Fortbildungen und Umschulungen für ihre öffentlich verkündeten Zwecke instrumentalisieren lassen, desto mehr gewinnen sie für die Teilnehmer anderweitig an Bedeutung. Paradoxerweise kehrt das Bildungsanliegen im Zusammenhang mit anderen Nutzenkalkülen der Teilnehmer desto stärker in die Fortbildung und Umschulung zurück, je schwächer diese ihre vornehmste, die beschäftigungs-politisch intendierte Funktion, wahrnehmen" (Meier et al. 1997, S. 187 f.). Bemerkenswert sind jedenfalls die "positiven Begleiteffekte der laufenden Weiterbildungsmaßnahmen, die sich evident daraus erklären, daß die Teilnehmer die Folgen nicht mehr einfach an ihren Arbeitsmarktchancen, sondern nach anderen Kriterien abzuschätzen beginnen" (Böhmer 1997, S.149).

Allerdings sind die mittelfristigen Effekte der beobachteten FuU-Maßnahmen bis jetzt noch ungeklärt. Dazu sind die Ergebnisse der von Meier und seinen Mitarbeiterinnen durchgeführten Nachbefragung abzuwarten, bei denen auch das jeweils erreichte und eventuell zertifizierte Abschlusßniveau berücksichtigt werden müßte. Bei der Erstbefragung während der Weiterbildung ging immerhin knapp ein Fünftel der Teilnehmer davon aus, daß sie durch die Kurse eine höhere Berufsabschlusßqualifikation als zuvor erreichen werden. Dies gilt noch häufiger für Maßnahmen mit staatlich anerkanntem Abschlusß, von denen außerdem mittelfristig ein deutlich größerer beruflicher Nutzen erwartet wird.

3.7 Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT)

Der DIHT führte 1979, 1984 und 1991 sogenannte "Weiterbildungserfolgsumfragen" durch (vgl. DIHT 1993). Die Ergebnisse sollen demonstrieren, daß berufliche Karriere auch ohne Hochschulstudium möglich ist. Zielgruppe der schriftlich-postalischen Befragungen waren Personen, welche bei den Industrie- und Handelskammern eine Fortbildungsprüfung absolviert haben. Die letzte Umfrage von 1991 richtete sich an Absolventen der Jahre 1984 bis 1991. Die Prüfungen bezogen sich auf die Fortbildungs-ziele Industrie- und Fachmeister, Fachwirte, Fachkaufleute, EDV- sowie Fremdsprachen-fachkräfte. Gefragt wurde, wie sich die Weiterbildung beruflich bis heute ausgewirkt hat, ob die berufliche Position den neu erworbenen Qualifikationen entspricht und ob die Karriere auch ohne jene Weiterbildungsmaßnahmen möglich gewesen wäre.

Gegenüber anderen Befragungen zur beruflichen Weiterbildung (vgl. Bardeleben et al. 1996; Behringer 1996; Meier et al. 1997) ist zunächst auffallend, daß die Weiterbildungsziele dieser speziellen Gruppe von Anfang an sehr hoch gesteckt waren. Die Mehrheit strebte ausdrücklich einen beruflichen Aufstieg (76 %) und/oder eine deutliche finanzielle Verbesserung (57 %) an. Ganz im Gegensatz zu den üblichen beruflichen Weiterbildungsmotiven spielte die Vertiefung der beruflichen Fachkenntnisse nur eine untergeordnete Rolle (26 %). Anders formuliert: Wer relativ viel Geld, Zeit und Ausdauer in seine berufliche Weiterbildung investiert, erwartet in der Regel als Gegenleistung eine deutlich wahrnehmbare Verbesserung seiner beruflichen Lage.

78 % der IHK-Absolventen waren der Meinung, daß sich die Weiterbildung auf ihre berufliche Entwicklung vorteilhaft ausgewirkt hat. Dieses Datum ist an sich noch nicht besonders bemerkenswert, weil dies so allgemein formuliert auch einige andere Weiterbildungsaktive von ihrer beruflichen Weiterbildung sagen könnten. Das Ergebnis gewinnt erst bei einer Detailbetrachtung an Gewicht. 72 % haben nämlich eine finanzielle Verbesserung festgestellt und 58 % eine deutlich höhere berufliche Position erreicht. Dies wiederum können andere Weiterbildungsteilnehmer im Regelfall keineswegs von sich behaupten (vgl. Behringer 1996; BMBF 1996).

Zur beruflichen Stellung bietet die Befragung nun einen Vorher-heute-Vergleich, ersteres jedoch nur aus der Retrospektive (vgl. Tabelle 1).

Tab.1: Berufliche Stellung der IHK-Absolventen vor der Fortbildungsprüfung und heute (n = 10.701; Angaben in Prozent)

Berufliche Stellung	vorher	heute
Sachbearbeiter	35	18
Hauptsachbearbeiter	4	6
Assistent der Geschäftsführung	2	4
Unterabteilungsleiter	2	4
Abteilungsleiter	4	11
Betriebsleiter	1	2
Facharbeiter	27	5
Vorarbeiter	6	2
Gruppenleiter	4	7
Meister	2	19
Sonstiges	11	16
keine Angabe	6	6

Die einfachen Sachbearbeiter- und Facharbeiter-Funktionen werden heute deutlich seltener ausgeübt als zum Zeitpunkt vor der Prüfung. Allerdings befindet sich immer noch fast ein Viertel in derartigen Positionen. Bei dieser Teilgruppe hat die Weiterbildung, bezogen

auf die innerbetriebliche Plazierung, bis heute so gut wie nichts bewirkt. Signifikant größer geworden ist die Statusgruppe der Industriemeister. Aber auch Abteilungsleiter und Führungskräfte der mittleren Ebene sind nun häufiger als früher vertreten.

Die Daten sind leider nicht so aufgeschlüsselt, daß die Wanderungsprozesse im einzelnen nachvollzogen werden können. Immerhin zeigt der Vergleich, daß in der Zwischenzeit meistens eine höhere berufliche Position erreicht worden ist. Mit der Studie kann aber nicht bewiesen werden, daß diese Verbesserungen ein Effekt der Aufstiegsfortbildung sind. Dazu müßte der berufliche Werdegang einer Kontrollgruppe, die keine entsprechenden Maßnahmen absolviert hat, zum Vergleich herangezogen werden. Die methodenkritischen Einwände werden durch ein weiteres Detail der Untersuchung keineswegs entschärft, sondern nur noch bekräftigt. 41 % der Absolventen sind ausdrücklich der Ansicht, daß sie ihre heutige berufliche Stellung auch ohne die Fortbildungsprüfung bei der IHK erreicht hätten.

Auch die Hoffnung auf eine innerbetriebliche Karriere durch Weiterqualifizierung hat sich nicht selten als trügerisch erwiesen. Immerhin ein Drittel mußte den Betrieb wechseln, um sich beruflich zu verbessern. Hier stellt sich die Frage, welche beruflichen Chancen die anderen hatten, die dem alten Betrieb treu geblieben sind. Dazu fehlen die Daten. Vermutlich gibt es in dieser Gruppe einen großen Anteil Prüfungsabsolventen, die ihre ursprünglichen - zugegeben recht hoch gesteckten - Weiterbildungsziele bis heute nicht realisieren konnten. Dies wären dann die Fachangestellten und -arbeiter, welche bis jetzt in ihren beruflichen Ausgangspositionen verblieben sind. Jedenfalls sind von allen IHK-Absolventen immerhin 35 % der Ansicht, daß die heutige innerbetriebliche Stellung nicht ihrer Fortbildungsqualifikation entspricht. Das signalisiert zumindest eine gewisse Unzufriedenheit mit den Weiterbildungseffekten. "Karriere mit Lehre" ist also selbst dann nur bedingt möglich, wenn man sich zu einer relativ teuren und zeitaufwendigen Aufstiegsfortbildung entschließt. Es kommt auch auf die institutionellen (innerbetrieblichen) Rahmenbedingungen an, die das berufliche Fortkommen begünstigen oder hemmen können.

4 Fazit

Das Wissen zu Wirkungen und Nutzen von Weiterbildung steht im umgekehrt proportionalen Verhältnis zu den Milliarden-Investitionen, die Unternehmen, Öffentliche Hand und Privatpersonen jährlich in berufliche Weiterqualifizierung tätigen. Es gibt in Deutschland so gut wie keine groß angelegte repräsentative Untersuchung, in der Weiterbildungseffekte das zentrale Thema sind. Fast alle vorliegenden Befunde zur Frage der Wirkungen stammen letztlich aus Sekundäranalysen von Daten, die in erster Linie für andere Zwecke erhoben wurden. Es scheint also ein Gemeinplatz zu sein, daß Weiterbildung "etwas" bewirkt. Die Frage ist jedoch: Was kann durch Weiterqualifizierung unter welchen Bedingungen und in welchem Ausmaß erreicht werden?

Organisierte berufliche Weiterbildung in Form von Kursen und Lehrgängen, um die es in den vorliegenden Studien ging, hat für die Weiterbildungsteilnehmer fast immer einen bestimmten Zweck und ist mit bestimmten (beruflichen) Nutzenerwartungen verbunden. Sie ist - mit Ausnahme der expliziten Aufstiegsfortbildung - in erster Linie darauf ausgerichtet, das berufliche Qualifikationsniveau zu halten oder zu verbessern. In den neuen Bundesländern kommt als weitere zentrale Zielsetzung (momentan) hinzu, entweder wieder einen Arbeitsplatz zu finden oder das Risiko zu mindern, arbeitslos zu werden. Erwartungen im Hinblick auf beruflichen Aufstieg oder höheres Einkommen spielen im allgemeinen eine geringere Rolle. Diese Zielsetzungen stehen in der Regel nur bei Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung deutlich im Vordergrund.

Bei den Wirkungen von Weiterbildung müssen grundsätzlich eher kurzfristige und eher langzeitige Effekte unterschieden werden. Die vorliegenden Untersuchungen befassen sich fast überwiegend mit Auswirkungen, die ziemlich bald im Anschluß an die Maßnahmen festgestellt werden können. Bei der subjektiven Bilanzierung ihrer Weiterbildungsaktivitäten berücksichtigen die Teilnehmer aber häufig beides: den unmittelbaren Nutzen und die erwarteten bzw. erhofften langzeitigen Folgen. Sofern Detailergebnisse vorliegen, zeigt sich, daß Weiterbildung eher als Investition in die Zukunft denn als Aufwand angesehen wird, der sich umgehend bezahlt macht.

Speziell die Untersuchungen des IAB machen deutlich, daß die Wirtschaftslage und regionale Arbeitsmarktsituation einen entscheidenden Einfluß auf die Weiterbildungseffekte haben. Dabei sind die Chancen, durch berufliche Weiterbildung - hier: FuU-Maßnahmen - wieder einen Arbeitsplatz zu finden, in den alten und neuen Bundesländern sehr unterschiedlich. Aber auch in Westdeutschland gibt es teilweise erhebliche regionale Ungleichgewichte, so daß auch hier die Wirkungen der Weiterqualifizierung recht unterschiedlich sein können. Hinzu kommt, daß das Qualifikationsniveau der Maßnahmeteilnehmer verschieden ist und sich dementsprechend unterschiedliche Erfolge zeigen. Es gibt Risikogruppen, für die es trotz Weiterbildung immer schwieriger sein wird, mit anderen auf dem Arbeitsmarkt zu konkurrieren und einen guten Platz im Beschäftigungssystem zu finden. Die Wirkungen beruflicher Weiterbildung sind also mindestens von zwei Faktoren abhängig: der aktuellen und regional unterschiedlichen Nachfrage des Beschäftigungssystems nach bestimmten Qualifikationen und dem jeweiligen individuellen Qualifikationsangebot der Weiterbildungsteilnehmer.

Der größte kurzfristige Nutzen ist in der Regel dann festzustellen, wenn die berufliche Weiterbildung auf den aktuellen Qualifikationsbedarf am Arbeitsplatz zugeschnitten ist. Entsprechend berichten solche Maßnahmeteilnehmer häufiger direkt sichtbare Wirkungen, welche sich für eine aktuelle Arbeitstätigkeit weiterqualifizierten und/oder die sich mit Unterstützung des Arbeitgebers fortgebildet haben. So gesehen ist betriebliche Weiterbildung kurzfristig wirkungsvoller als privat initiierte, weil sie sich stärker am aktuellen Qualifikationsbedarf orientiert.

Zu den langfristigen Wirkungen organisierter beruflicher Weiterbildung im Lebenslauf ist weniger bekannt als zu den kurzfristigen Effekten. Als ein wichtiger nachhaltiger Effekt kann festgestellt werden, daß Weiterbildungsbeteiligung kumulierend wirkt. Personen, die in ihrem Leben schon oft an Maßnahmen teilgenommen haben, entscheiden sich öfter erneut dafür, sich in organisierter Form weiterzubilden. Dadurch entsteht, sofern nicht andere Lernformen gewählt werden, im Berufsleben eine wachsende Wissenskluft zwischen Weiterbildungsaktiven und -abstinenten. Dieser Kumulationseffekt deutet darauf hin, daß aktive Weiterbildung die Qualifizierbarkeit im Sinne von Lernfähigkeit und ständiger Lernbereitschaft erhöht.

Nach den Befunden der Lebensverlaufsforchung führt berufliche Weiterbildung als solche in der Regel nicht zu einer Verbesserung der Position oder des Einkommens. Effekte dieser Art lassen sich meistens nur bei zertifizierten Maßnahmen (Aufstiegsfortbildung oder andere Formen der geregelten Fortbildung) nachweisen. Dazu ist allerdings nicht selten sozusagen als intervenierende Variable auch die Mobilitätsbereitschaft der Betroffenen erforderlich (Betriebswechsel, Umzug aus beruflichen Gründen). Nicht zertifizierte Weiterbildung begünstigt im Lebenslauf zwar nicht signifikant das berufliche Fortkommen, mindert aber immerhin das Risiko, arbeitslos zu werden oder positional abzustiegen. Die Langzeiteffekte beruflicher Weiterbildung sind allerdings für die Lage in den neuen Bundesländern noch nicht ausreichend erforscht. Außerdem stellt sich die Frage, ob die Ergebnisse der Lebensverlaufsforchung auch in Westdeutschland unter den heutigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen noch ihre Gültigkeit besitzen.

Der Nutzen beruflicher Weiterbildung wird subjektiv im allgemeinen wesentlich höher eingeschätzt, als es die wahrnehmbaren Effekte erwarten lassen. Die faktischen beruflichen Verbesserungen stehen häufig in keinem angemessenen Verhältnis zur überwiegend positiven Nutzenbilanz. Meistens können die mit Weiterbildung verbundenen beruflichen Zielsetzungen zumindest kurzfristig nicht völlig eingelöst werden. Selbst bei finanziell und zeitlich aufwendiger Aufstiegsfortbildung findet sich Jahre später eine nicht unbeträchtlich große Gruppe von Absolventen, die ihre mit der Weiterqualifizierung verbundenen beruflichen Ziele nicht erreichen konnten. Es bleibt eine Diskrepanz zwischen Erwartungen und Effekten, die sich aber nur bei Minderheiten in einer entsprechenden Unzufriedenheit mit ihrer Weiterbildung äußert. Kaum jemand gibt bei Befragungen zu Protokoll, daß die Weiterqualifizierung ziemlich nutzlos gewesen ist.

Allerdings sollte nicht vorschnell von einer subjektiven "Nutzenillusion" der Weiterbildungsaktiven gesprochen werden. Denn bei der individuellen Bilanzierung werden nicht nur bisherige Folgen, sondern auch zwar durchaus mögliche, aber nicht immer auch ziemlich wahrscheinliche künftige Wirkungen - und andere positive Nebeneffekte - mitberücksichtigt. Außerdem muß sich die Bewertung der Wirksamkeit nicht ausschließlich an beruflichen Kriterien orientieren. So ist die öffentlich geförderte berufliche Weiterqualifizierung für die meisten arbeitslosen Maßnahmeteilnehmer in den neuen

Bundesländern persönlich nützlich, obwohl - oder gerade weil - die Chancen für eine berufliche Verwertung der neuen Kenntnisse relativ gering sind.

Ein nicht nur methodisches Manko der vorliegenden Untersuchungen besteht darin, daß die Weiterbildungseffekte so gut wie gar nicht in ihrem jeweiligen sozioökonomischen Kontext betrachtet werden. Damit fehlt ein Maßstab, um das Ausmaß der Wirkungen im Berufsleben adäquat bewerten zu können. Das Bewertungsproblem wird zwar im allgemeinen auf theoretischer Ebene anerkannt, bei der Datenanalyse aber kaum berücksichtigt. Um den Nutzen angemessen beurteilen zu können, sollten zumindest Makrodaten zu Wirtschaftslage und Beschäftigungssituation und Mikrodaten zu den innerbetrieblichen Bedingungen der Weiterbildungsteilnehmer einbezogen werden. Ohne Berücksichtigung der jeweiligen zeitlichen Umstände sagen die Meßergebnisse alleine wenig aus, weil es keinen fixen Maßstab für Weiterbildungserfolg gibt - und auch nicht geben kann. Was in der einen Situation als großer Effekt von Fortbildung zu werten wäre, kann unter anderen (günstigeren) Bedingungen nur eine mäßige Wirkung indizieren.

Literatur

- Alt, Christel; Sauter, Edgar; Tillmann, Heinrich, 1994: Berufliche Weiterbildung in Deutschland. Strukturen und Entwicklungen. Bielefeld.
- Bardeleben, Richard von; Beicht, Ursula; Herget, Hermann; Krekel, Elisabeth M., 1996: Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Bildung 201. Bielefeld.
- Becker, Rolf, 1991: Berufliche Weiterbildung und Berufsverlauf. Eine Längsschnittuntersuchung von drei Geburtskohorten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 24, Heft 2, S. 351-364.
- Becker, Rolf, 1993: Zur Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für den Berufsverlauf. In: Meier, Artur; Rabe-Kleberg, Ursula (Hrsg.): Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel. Neuwied, S. 61-86.
- Behringer, Friederike, 1996: Zum individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung. In: Bardeleben, Richard von; Bolder, Axel; Heid, Helmut (Hrsg.): Kosten und Nutzen beruflicher Bildung. Beiheft 12 zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart, S. 84-104.
- Blaschke, Dieter; Nagel, Elisabeth, 1995: Beschäftigungssituation von Teilnehmern an AFG-finanzierter beruflicher Weiterbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 28, S. 195-213.
- Blaschke, Dieter; Plath, Hans-Eberhard; Nagel, Elisabeth, 1992: Konzepte und Probleme der Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik am Beispiel Fortbildung und Umschulung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 25, S. 381-405.
- Blossfeld, Hans-Peter, 1990: Berufsverläufe und Arbeitsmarktprozesse. Ergebnisse sozialstruktureller Längsschnittuntersuchungen. In: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen, S. 118-145.
- Böhmer, Sabrina, 1997: Vom (Irr-)Glauben, durch arbeitspolitische Maßnahmen eine Chance zu erhalten. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 20, Heft 2, S. 141-153.

- Bolder, Axel, 1994: Widerstand gegen Weiterbildung. Ein Lehrstück über blinde Flecken sozialwissenschaftlicher Forschung. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 17, Heft 3, S. 199-213.
- Brückner, Erika, 1990: Die retrospektive Erhebung von Lebensverläufen. In: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen, S. 374-403.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW), 1992: Berichtssystem Weiterbildung 1991. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungsbeteiligung in den alten und neuen Bundesländern. Bildung-Wissenschaft-Aktuell 12/92. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF), 1996: Berichtssystem Weiterbildung VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn.
- Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT), 1993: Karriere mit Lehre. Erfolgsumfrage zu IHK-Weiterbildungsprüfungen. Bonn: DIHT.
- Diekmann, Andreas, 1995: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek.
- Diekmann, Andreas; Mitter, Peter, 1990: Stand und Probleme der Ereignisanalyse. In: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen, S. 404-441.
- Fausser, Richard; Schreiber, Norbert, 1995: Was nutzte die Weiterbildung in der Begabtenförderung berufliche Bildung? Bericht an die befragten Stipendiatinnen und Stipendiaten. Konstanz: Forschungsstelle für Informationstechnische Bildung.
- Fausser, Richard; Schreiber, Norbert, 1996: Wirkung und Nutzen der Begabtenförderung berufliche Bildung. In: Manstetten, Rudolf (Hrsg.): Begabtenförderung in der beruflichen Bildung. Empirische und konzeptionelle Beiträge zur Berufsbegabungsforschung. Göttingen, S. 354-377.
- Götz, Klaus, 1993: Zur Evaluierung beruflicher Weiterbildung. Eine theoretische und empirische Studie zur Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung. 2 Bde. Weinheim.
- Herget, Hermann; Kregel, Elisabeth M., 1994: Sozioökonomische Aspekte von Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6, S. 34-41.
- Hujer, Reinhard; Maurer, Kai-Oliver; Wellner, Marc, 1996: The Impact of Training on Employment: A Survey of Microeconomic Studies. Frankfurter Volkswirtschaftliche Diskussionsbeiträge Nr. 69. Universität Frankfurt, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften.
- Hujer, Reinhard; Maurer, Kai-Oliver; Wellner, Marc, 1997a: Estimating the Effect of Training on Unemployment Duration in West Germany. A Discrete Hazard-Rate Model with Instrumental Variables. Frankfurter Volkswirtschaftliche Diskussionsbeiträge Nr. 73. Universität Frankfurt, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften.
- Hujer, Reinhard; Maurer, Kai-Oliver; Wellner, Marc, 1997b: The Impact of Training on Unemployment Duration in West Germany. Combining a Discrete Hazard Rate Model with Matching Techniques. Frankfurter Volkswirtschaftliche Diskussionsbeiträge Nr. 74. Universität Frankfurt, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 1996: Forschungsdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1/1996. Nürnberg.
- Kasperek, Peter; Koop, Werner, 1991: Zur Wirksamkeit von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 24, Heft 2, S. 317-332.

- Mayer, Karl Ulrich, 1990: Lebensverläufe und sozialer Wandel. Anmerkungen zu einem Forschungsprogramm. In: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen, S. 7-21.
- Meier, Artur; Böhmer, Sabrina; Möller, Bettina; Neuberg, Kerstin, 1997: Intendierte und nicht-intendierte Effekte von Fortbildung und Umschulung in den neuen Bundesländern. Forschungsbericht an die DFG. Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Soziologie (Ms.).
- Noelle-Neumann, Elisabeth; Petersen, Thomas, 1996: Alle, nicht jeder. Einführung in die Methoden der Demoskopie. München.
- Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel, 1993: Zehn Jahre Sozio-ökonomisches Panel (SOEP). In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1/2, S. 27-42.
- Reischmann, Jost, 1993: Erfassung von Weiterbildungs-Wirkungen. Probleme und Möglichkeiten. In: Grundlagen der Weiterbildung, Jg. 4, Heft 4, S. 199-206.
- Tuijnman, Albert C., 1992: Der Beitrag von Schule und Weiterbildung zur individuellen und gesellschaftlichen Entwicklung. In: Unterrichtswissenschaft, Jg. 20, Heft 1, S. 83-96.

Dr. Norbert Schreiber

Kirchweg 27

88367 Hohentengen

Tel.: 07572/6410

Norbert Schreiber, Dr. rer. soc.; geb. 1950; Studium der Soziologie, Politikwissenschaft und der Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Trier und Konstanz; seit 1977 überwiegend in der angewandten empirischen Bildungsforschung tätig; zahlreiche Auftragsarbeiten für das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft; zur Zeit wissenschaftliche Begleitung der "Begabtenförderung berufliche Bildung" des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie; seit 1988 freiberuflich tätig. Veröffentlichungen zu bildungssoziologischen Themen und zur beruflichen Lage von Soziologen.